

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan faktor utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Robbins dalam Reza (2010) menyatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, berkerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil diprakarsai oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun anggota pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan suatu penentu tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

Sumber daya adalah tokoh sentral dalam suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka organisasi harus mempunyai anggota yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Menurut Yuki dalam Suparman (2007) kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang capai oleh seorang pegawai dalam pekerjaan yang dilaksanakannya menurut krtiteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan meningkatkan mutu organisasi dikalangan masyarakat.

DPPKA Kota Surakarta merupakan dinas yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai DPPKA Kota Surakarta.

Kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta dapat diukur melalui penyelesaian tugas yang efektif dan efisien oleh setiap pegawai. terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan dari pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengaruh lingkungan, dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Faktor untuk mewujudkan kinerja yang optimal antara lain adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin.

Kepemimpinan adalah kegiatan melibatkan pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan. Mas'ud dalam Suparmi (2010) menyatakan bahwa Pemimpin yang baik adalah merupakan hal yang sangat penting dalam bisnis, pemerintahan, dan organisasi serta kelompok yang menciptakan pola hidup, berkerja dan bermain, serta pemimpin mempunyai fungsi sebagai penggerak atau dinamisor dan koordinator dari sumberdaya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan. Sebab pemimpin sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberi contoh perilaku terhadap pegawai, peran pemimpin sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suparmi kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya, motivasi kerja terbentuk dari sikap seorang individu dalam menghadapi situasi kerja dalam suatu organisasi. Robbins dalam Brahmsasi dan Suprayetno (2008) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, karena dengan motivasi yang kuat maka karyawan akan bekerja dengan smart, sehingga dapat menghasilkan produk sesuai dengan rencana (Seno, et al. 2008).

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah disiplin, kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional dan bahkan bukan hanya itu saja karena seorang pegawai negeri harus menjadi teladan bagi masyarakat, maka organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja (Zesbendri dan Ariyanti, 2009).

Menurut Setiyawan dan Waridin dalam Reza (2010) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan pekerjaan adalah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai pada pegawai paling bawah, sehingga setiap orang mengetahui apa tugasnya, bagaimana melaksanakannya, kapan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh ketertiban dan

efisiensi dalam tubuh organisasi. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan ada sosok pemimpin atau pegawai yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Suparmi (2010) namun menggunakan variabel dan objek penelitian yang berbeda. Objek penelitian yang digunakan adalah Kinerja Pegawai DPPKA Kota Surakarta.

Mengingat bahwa kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas organisasi sektor publik maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET KOTA SURAKARTA (Survei Terhadap Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kota Surakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta?
3. Apakah disiplin berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta.
2. Mengetahui pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta.
3. Mengetahui pengaruh disiplin dalam peningkatan kinerja pegawai DPPKA Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat membantu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek.
2. Bagi para akademisi dan penelitian yang akan datang, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian yang akan dilakukan pada bidang kajian yang sama.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada pimpinan di DPPKA Kota Surakarta dalam mengambil kebijakan bagi para pegawainya.

E. Sistematika Penulisan

Berikut ini akan diuraikan secara garis besar penyusunan skripsi yang dalam perumusannya di tuangkan dalam lima bab dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan penulis menguraikan tentang pengertian motivasi, kepemimpinan, disiplin, kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka teori, serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang hal-hal yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pemilihan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang data-data yang telah dikumpulkan meliputi gambaran umum organisasi, deskripsi data, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian yang dilakukan yaitu berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.